

Пожарова Оксана Вікторівна

Національний університет «Одеська юридична академія»,

доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,

кандидат юридичних наук

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СФЕРІ ПРАЦІ

Досягнення рівності між жінками і чоловіками є однією з передумов забезпечення стабільного розвитку українського суспільства на засадах демократії. Тому національне законодавство повинне бути адаптоване до міжнародних норм про рівність прав чоловіків і жінок.

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [1] проголосила нові принципи законодавчого регулювання рівності чоловіків і жінок. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [2] створив необхідні умови для правового забезпечення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності українського суспільства.

Сьогодні основні принципи гендерної рівності у сфері праці включають: рівність можливостей і однакове ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості; рівну оплату праці рівної цінності; поліпшення балансу між роботою і сім'єю для працівників (жінок і чоловіків); охорону материнства.

Ці принципи відображені в Конвенції МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності [3]. Диференціація оплати праці жінок повинна виходити з умови рівності в оплаті чоловіків та жінок за рівну роботу. Тобто підстави суб'єктної диференціації праці можуть пов'язуватися лише зі станом жінки (вагітність, наявність дитини до трьох років, дитини з інвалідністю та ін.) або з існуванням обмежень та навіть заборони праці жінок на надурочних роботах, роботи в нічний час, на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Зрозуміло, що статеві відмінності ніяким чином не повинні відбиватися на оплаті праці жінок.

Більш того, законом передбачене забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод. Так, у ст. 18 Закону України «Про

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачені гарантії для жінок щодо участі у колективних переговорах. При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства, установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах; комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс; усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів. Можливості соціального діалогу щодо поліпшення становища жінок у сфері праці ще не повністю оцінені в Україні.

Згідно з нормами Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» роботодавець зобов'язаний створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

Однак серед зареєстрованих безробітних в Україні жінки складають значну частину. Так, за даними державної служби зайнятості, кількість зареєстрованих безробітних на кінець лютого 2018р. становила 383,7 тис. осіб, з них більше половини (52,3%) від загальної кількості безробітних становили жінки.

Вже традиційним став вислів, що безробіття в Україні здебільшого має жіноче обличчя. Сьогодні 52,3 % відсотків усіх безробітних – це жінки, більшість з яких – молоді матері, які почуваються незахищеними у сфері праці. Це стосується й можливості знайти роботу після відпустки для догляду за дитиною, і розміру оплати праці та дискримінації при прийнятті на роботу, з якою жінки досить часто стикаються.

Як свідчить практика, особливих труднощів зазнають жінки, які повертаються на роботу після закінчення відпустки для догляду за дитиною [4].

Жінки, які повертаються з відпустки для догляду за дитиною на роботу зазначили, що змушені були повернутися раніше через фінансові труднощі в родині. Їм доводиться врешті звертатися за допомогою до центрів зайнятості, адже роботодавці відмовляються повертати їх на колишні посади. За свідченням самих матерів, дуже важко адаптуватися до роботи після повернення. На їхню думку, для цього потрібно що найменше 6 місяців.

Чимало проблем мають і роботодавці. Керівники підприємств занепокоєні не лише тим, що молоді матері часто братимуть лікарняні чи проситимуть встановити неповний робочий день, а й тим, що за три роки вони втрачають кваліфікацію, навички, досвід. За оцінками експертів, за три роки професійної паузи людина втрачає до 70% своєї професійної кваліфікації [5]. Під час стрімкого розвитку технологій тільки постійне підвищення професійного рівня є запорукою конкурентних позицій на ринку праці.

У зв'язку з цим слід надати жінкам після закінчення відпустки для догляду за дитиною можливість пройти безкоштовне навчання, перепідготовку або підвищення кваліфікації під час трирічної відпустки.

Також необхідно шляхом дотацій стимулювати роботодавців брати на роботу жінок, які виходять із відпустки для догляду за дитиною і не можуть за допомогою служби зайнятості знайти роботу.

Якщо жінка вийшла із відпустки для догляду за дитиною і протягом шести місяців разом із службою зайнятості не змогла працевлаштуватися, то щоб організація взяла таку жінку на роботу потрібно було б її стимулювати, компенсуючи єдиний соціальний внесок і мінімальну заробітну плату. Тобто роботодавець, який працевлаштував таку жінку, матиме право на отримання дотації в розмірі однієї мінімальної заробітної плати на місяць протягом року.

Доцільно також передбачити право жінки, які перебуває у відпустці у зв'язку з доглядом за дитиною, на отримання ваучеру на професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації відповідно до Закону України «Про зайнятість населення».

Таким чином, можна дійти висновку, що сьогодні першочерговим завданням українського законодавця повинно стати забезпечення оптимального рівня

гарантій і прав, які дійсно відповідають потребам жінок та дозволяють досягти рівних можливостей із чоловіками у сфері праці.

Список використаних джерел:

1. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_207.
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.
3. Конвенції МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29.06.1951 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_002.
4. Коваль Л. З декрету зустрічають без оркестру / Л. Коваль // Урядовий кур'єр. – 5 лютого 2013 року.
5. Косянчук І. Молода мама хоче працювати / І. Косянчук // Урядовий кур'єр. – № 163 (5049). – 10 вересня 2013 року.